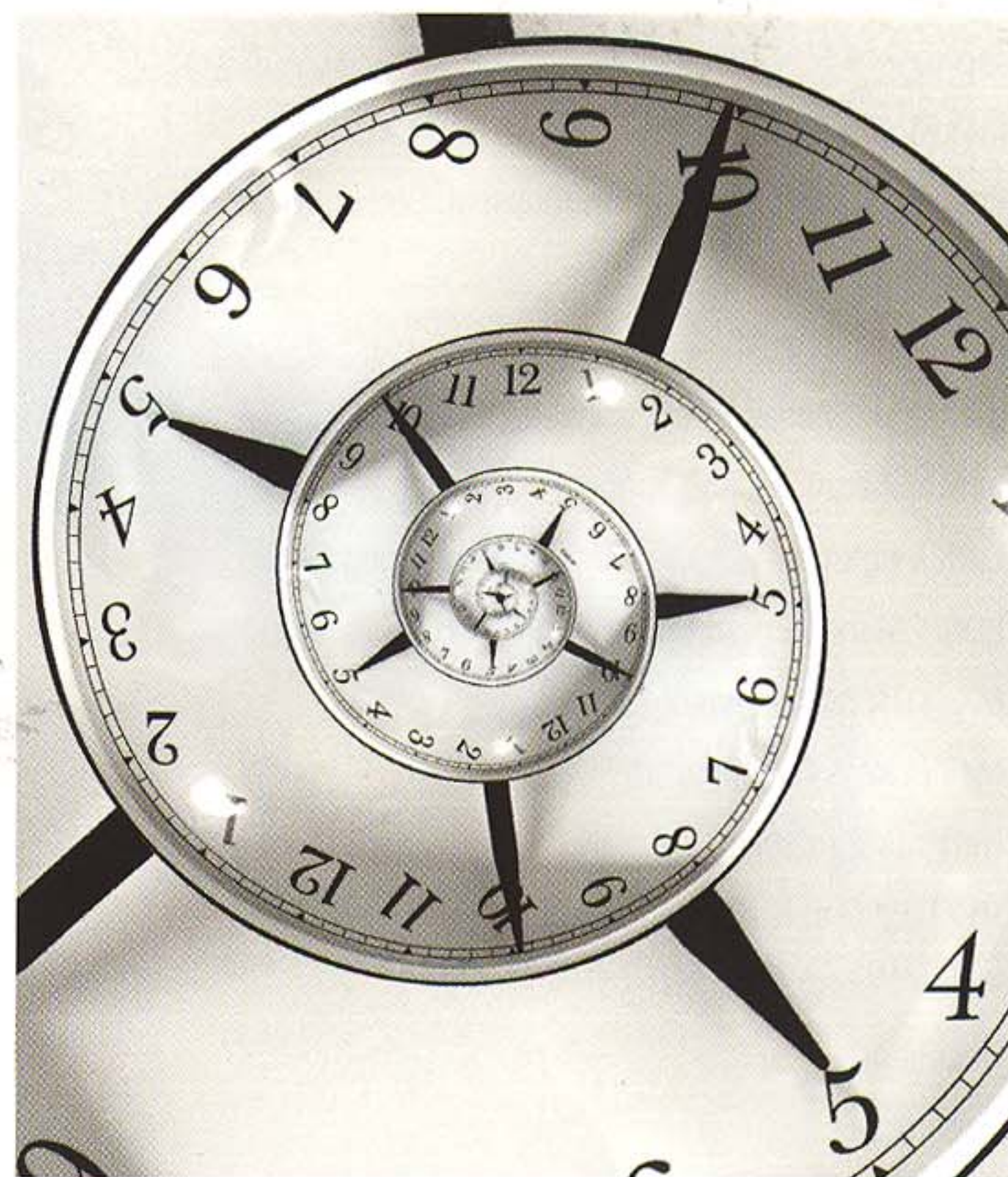


Mehr Zeit fürs Wesentliche

Von der Stellenausschreibung über die Vorauswahl von Kandidaten bis zur Übernahme eines neuen Mitarbeiters in die Stammdaten – beim Versicherer Nationale Suisse lief der Einstellungsprozess bis vor kurzem sehr kleinteilig. Das änderte sich durch die Einführung eines neuen Bewerbermanagementsystems, das den HR-Mitarbeitern obendrein zeitliche Freiräume für andere Aufgaben verschafft.



Die Wurzeln des Versicherungsunternehmens Nationale Suisse reichen weit zurück. Schon 1860 entstand mit der Schweizerischen Lloyd einer der Vorläufer. Heute ist das Unternehmen ein international tätiger Versicherer für Privat- und Firmenkunden. Hauptsitz der Gesellschaft ist Basel in der Schweiz. Tochtergesellschaften befinden sich in Belgien, Deutschland, Italien, Liechtenstein und Spanien. Die Nationale Suisse beschäftigt insgesamt rund 1900 Mitarbeiter. Allein in der Schweiz bewerben sich jedes Jahr etwa 3000 potenzielle neue Mitarbeiter, davon rund 900 auf Ausbildungsstellen. Für die europäischen Tochtergesellschaften interessieren sich zusätzlich gut 1000 Bewerber pro Jahr. Fast 70 Prozent der Bewerbungen gehen online in den Personalabteilungen ein. Um die Bearbeitung der Bewerbungen, die Verbreitung von Stellenangeboten und das Handling von Initiativbewerbungen kümmern sich europaweit zwölf Mitarbeiter.

Diese zwölf Mitarbeiter mussten bisher alle eingehenden Bewerbungen mit Hilfe von Excel-Listen verwalten. Dazu wurden die wesentlichen Daten und Fakten aus jeder einzelnen Bewerbung in die Tabellen eingetippt, um dort anschließend gepflegt und weiterbearbeitet zu werden.

Adressdaten für Eingangsbestätigungen, Absagen und Einladungen, alles wurde nach und nach erfasst. Für den Schriftverkehr relevante Daten kopierten die Mitarbeiter anschließend wieder aus den Tabellen heraus und fügten sie in die Anschreiben ein. Eine datentechnische Verbindung zwischen Ausschreibung, Bewerbung und Reaktion gab es nicht. Der reibungslose Ablauf war einzig durch die saubere Arbeit der HR-Mitarbeiter garantiert. Aber nicht nur die Verwaltung der Daten stellte die Personalabteilung vor eine Herausforderung, bereits die Ausschreibung von Stellen nahm einige Zeit in Anspruch, denn Jobangebote konnten nicht automatisiert auf der Website des Versicherungsunternehmens veröffentlicht werden. Stattdessen wurde jedes Stellenangebot einzeln über das Content-Management-System eingestellt.

Neue Software: Auswahl und Leistungsmerkmale

Im Herbst 2008 begann die Auswahlphase für ein Bewerbermanagementsystem, um die Arbeitsbelastung der HR-Mitarbeiter zu senken und die Workflows zu optimieren. Unter anderem folgende Fragen standen dabei im Vordergrund:

- Welche funktionalen, prozessualen und

technologischen Kernanforderungen werden an die Lösung gestellt?

- Welche Ressourcen an Know-how, Personal und IT-Infrastruktur stehen zur Verfügung?
- Können kurz- oder mittelfristig Anforderungen hinzukommen, sodass eventuell später auch andere Bereiche abgedeckt werden müssen?

Auf Basis der Antworten entstand ein Pflichtenheft, anhand dessen Nationale Suisse die Bewerbermanagementlösungen zwölf verschiedener Software-Unternehmen bewertete – vier davon kamen in die engere Auswahl. Die Wahl fiel schließlich auf die BeeSite Recruiting Edition des HR Marketing und Software-Spezialisten Milch & Zucker. Den Ausschlag gab vor allem der Funktionsumfang, der exakt die Bedürfnisse des HR-Teams abbildete:

- Erstellung und Freigabe von Stellenausschreibungen.
- Automatische Übernahme in die Unternehmenswebsite im Unternehmens-Design.
- Komplette Abbildung des bestehenden Workflows – von der Ausschreibung über die Vorauswahl bis hin zur automatischen Übernahme eines neuen Mitarbeiters in die Stammdaten.

- Abwicklung der vollständigen E-Mail-Korrespondenz zwischen dem Unternehmen und dem Bewerber innerhalb der BeeSite.
- Das Recruiting ist mehrsprachig möglich: das Backoffice steht in Deutsch, Französisch, Italienisch, Spanisch und Flämisch zur Verfügung.
- Die Personalverantwortlichen werden gezielt mit Kandidaten „versorgt“ und können mit ihnen Kontakt aufnehmen.
- Top Bewerber können über Matching-Funktionen identifiziert werden.

Außerdem war bei der Auswahl wichtig, dass die Lösung gute Möglichkeiten für eine Weiterentwicklung in Richtung eines einheitlichen Personalmarketings bietet. Mitte Februar 2009 begann das Projektteam von Milch & Zucker mit der Implementierung des Bewerbermanagementsystems bei Nationale Suisse. Der Livegang erfolgte im August.

In der Implementierungsphase passte Milch & Zucker die Prozesse und Parameter der Software an die Bedürfnisse der Nationale Suisse an und füllte das System mit Basisdaten. Dazu gehörten Informationen für die Dropdown-Felder im Online-Bewerbungsformular, E-Mail-Texte für einen standardisierten Versand, verschiedene Sprachdateien und die Rechtevergabe für die verschiedenen Benutzer.

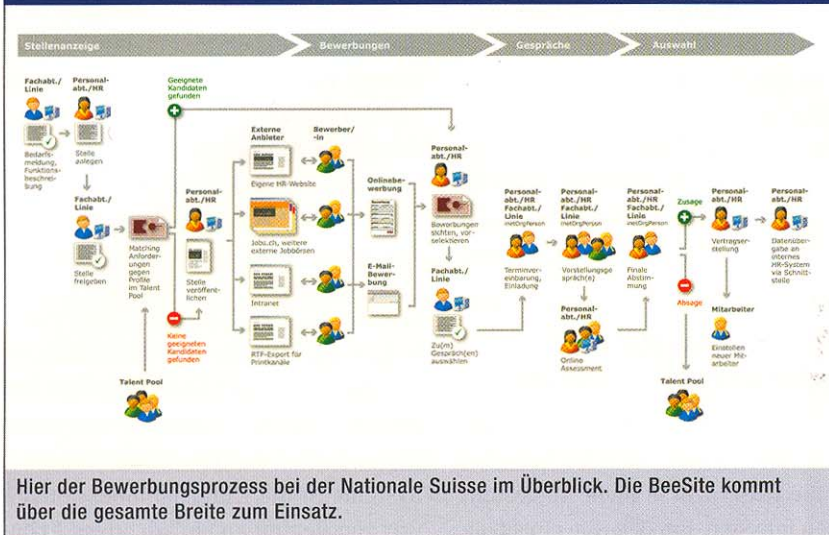
Inlineframes erleichtern Implementierung

Als besonders erfreulich aus Sicht des Auftraggebers erwies sich die Tatsache, dass die HR-Prozesse nicht umgestellt werden mussten, um Bee-Site einsetzen zu können. Denn das System ließ sich mit minimalem Aufwand an die bestehenden Workflows anpassen. So konnte die Software sehr schnell eingeführt wer-

den. Alle Schritte, die zuvor manuell abgearbeitet wurden, erfolgen nun innerhalb des Systems: Stellenanzeigen werden im Backend eingestellt und von den jeweils Verantwortlichen digital freigegeben. Formulardaten aus Online-Bewerbungen fließen automatisch in die Datenbank ein. Schließlich finden innerhalb der BeeSite-Lösung die Bewertung und das Ranking der Bewerbungen für die jeweilige Stelle statt. Die integrierte Rechteverwaltung erlaubt es allen Abteilungen und Bereichen bei Nationale Suisse, über das System Personal anzufordern und an der Auswahl mitzuwirken. Die möglichst nahtlose Einbindung des Systems in die Unternehmenswebsite war von Beginn an ein wichtiges Kriterium. Um dies zu erreichen, hat Milch & Zucker alle von dem Bewerbermanagementsystem generierten Formulare direkt in einem Inline-Frame (auch iFra-

Der Einstellungsprozess bei Nationale Suisse

Abbildung 1



Ausgewählte Frames als Screenshot

Abbildung 2



Das neue Bewerbermanagement-System fügt sich nahtlos in das bestehende Webdesign ein.

me genannt) ausgegeben. iFrames werden unter anderem dazu verwendet, um auf einer Website externe oder zusätzliche Inhalte als selbstständiges Dokument darzustellen. So kann es im Look der umgebenden Homepage erscheinen. Dieses Vorgehen hatte den Vorteil, dass der Hersteller des bei Nationale Suisse eingesetzten Content-Managementsystems nun lediglich die Einbindung von iFrames in sein System ermöglichen musste. So passt sich die Online-Oberfläche des Bewerbermanagementsystems einwandfrei an Design und Layout des gesamten Internetauftritts an. Dieser Ansatz sorgt für ein homogenes Erscheinungsbild aller Funktionsbereiche innerhalb des Corporate Design-Umfelds, also in der Eingabemaske des Bewerbungsformulars oder dem Bewerberprofil und den Suchergebnissen (Abbildung 2). Durch diese Lösung kann Nationale Suisse jetzt Stellenangebote schnell und einfach auf die Unternehmenswebsite stellen – vorher war man darauf angewiesen, jede Ausschreibung per Hand in das Content Managementsystem zu übertragen. Mit der Entscheidung für die BeeSite ist die Nationale Suisse bislang vollauf zufrieden. Die Bearbeitungszeit pro Bewerbung konnte deutlich reduziert

werden, denn viele Schritte lassen sich jetzt fast doppelt so schnell ausführen wie zuvor. Diese Entlastung hilft den HR-Mitarbeitern, sich auf die eigentlichen Aufgaben innerhalb des Personalbereichs zu konzentrieren.

Kein Problem: Grenzübergreifende Bewerbungen

Die Tochtergesellschaften in Belgien, Deutschland, Italien, Liechtenstein und der Schweiz haben ihre HR-Aufgaben bisher weitestgehend autonom erledigt. Für die nächste Zeit ist jedoch die Synchronisation sowohl von Ausschreibungen als auch von eingehenden Bewerbungen zwischen den Gesellschaften geplant. Dadurch würde es mit minimalem Aufwand möglich, einen Spezialisten, der sich in der Schweiz initiativ beworben hat, an die Tochter in Deutschland weiterzuleiten, wenn dort Bedarf für dessen Spezifikationen besteht. Ganz besonders wichtig wird das internationale Verteilen interner Ausschreibungen: denn durch den Austausch von Personal soll die Zusammenarbeit der Töchter innerhalb von Nationale Suisse gestärkt werden. In dieser Ausbaustufe wird es möglich sein, dass beispielsweise eine Stelle in

Belgien online angeboten wird, die dann in ganz Europa über die Website von Nationale Suisse abrufbar ist. Um das zu ermöglichen, wurde das Bewerbermanagementsystem bereits in allen nötigen Sprachen installiert. Geplant ist zudem, die Talent-Pool-Funktionen der BeeSite Recruiting Edition sukzessive zu nutzen und auszubauen. Bisher war das nicht nötig, denn zwischen den verschiedenen Versicherern in der Schweiz und auch in den Ländern der Tochtergesellschaften von Nationale Suisse besteht heute noch relativ wenig Wettbewerb um besonders talentierte Bewerber. Das kann sich allerdings ändern. Und für diese neue Situation möchte Nationale Suisse gerüstet sein.



Autor
Ingolf Teetz,
Vorstand milch & zucker AG,
Bad Nauheim,
i.teetz@milchundzucker.de



Autor
André Bossy,
HR Business Partner Europe &
HR Projects, Nationale Suisse,
andre.bossy@
nationalesuisse.ch